

## Anexo XIV. Informar a la plantilla en la fase de resultados y medidas preventivas

Este anexo se propone como una orientación en la tarea de información para dos momentos concretos, el primero, referido a los primeros resultados de la evaluación, cuando ya se ha generado el Informe Preliminar y realizado las primeras reuniones del GT al respecto; y el segundo, referido al momento en que ya se han acordado las medidas preventivas para una exposición nociva

En cuanto a la forma de comunicar esta información, se deberían tener en cuenta las mismas consideraciones sobre comunicación escrita, que se comentaron en el **Anexo IX**. La herramienta que se utilice puede ser variada, dependiendo de la forma habitual de comunicarse de cada organización. En este anexo se plantean ejemplos de circulares informativas.

En cuanto al contenido de estas comunicaciones, como mínimo se informará sobre los aspectos que se detallan a continuación:

### 1. Contenido mínimo de la **comunicación sobre primeros resultados**:

- Información sobre la tasa de respuesta: general, por puesto, sexo y departamento. Estos datos están en el apartado 4.1. del IP.
- ¿Qué dimensiones son las más problemáticas en la empresa?. Informar qué exposiciones afectan a un mayor número de trabajadoras y trabajadores, es decir, qué dimensiones tienen más porcentaje de plantilla en rojo. También informar de qué dimensiones tienen más porcentaje de plantilla en verde. Dar de cada una de ellas, el porcentaje de plantilla y su definición. Esta información se obtiene de la tabla del apartado 4.3.1 del IP.

- ¿Qué puestos de trabajo, departamentos y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición? Indicar qué puestos, sexo o departamentos tienen más rojos, es decir, dónde se halla la exposición. Además, también se puede informar de los puestos y departamentos que tienen más dimensiones en verde. Esta información se obtiene de la tabla del apartado 4.3.2.
- Explicar cuál va a ser la siguiente tarea del GT.

2. Contenido mínimo de la **comunicación sobre medidas preventivas**.

Cada vez que se finalice el trabajo de una dimensión, es decir, cuando el GT acuerde(n) una(s) medida(s) preventiva(s) y antes de su puesta en marcha:

- Identificar la exposición o exposiciones que se quiere(n) reducir o eliminar, es decir, frente a la(s) que se pretende actuar con esas medidas preventivas y en qué puestos de trabajo son más frecuentes
- Comunicar qué condiciones de trabajo se han identificado como origen de las exposiciones
- Comunicar las medidas preventivas que se han acordado y que se van a adoptar, de la forma más concreta posible: medida, ámbito de aplicación (en qué puestos, en qué departamentos...), fecha y responsable de su aplicación, etc.
- Explicar cuál va a ser la siguiente exposición o tarea que va a llevar a cabo el GT.

Toda la información sobre medidas preventivas se halla en la matriz de exposición, origen y medidas preventivas o en la matriz de planificación de medidas preventivas para esa dimensión (ver ejemplos en **Anexo XI** y **Anexo XV**).

## **CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE LOS PRIMEROS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

El pasado mes de mayo se recogieron los cuestionarios de riesgos psicosociales. **Contestó el 79% de la plantilla. La participación entre el personal en los puestos de técnico/a fue 78,7%, entre los puestos de de consultoría del 81,3%, entre el personal de los puestos administrativos del 75,5% y entre los puestos de de ayuda a ASE del 84,6%.**

El Comité de Seguridad y Salud y el Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales os queremos agradecer vuestra alta participación contestando el cuestionario, ya que es un elemento fundamental para la evaluación de riesgos psicosociales. Ahora tenemos un intenso trabajo para interpretar todos los resultados y determinar qué medidas preventivas o mejoras de las condiciones de trabajo podemos implementar para eliminar o disminuir estos riesgos.

De momento, os queremos avanzar algunos datos que arroja el informe de evaluación.

**Los riesgos en los que hay un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras en la situación más desfavorable para la salud son:**

- **Doble presencia: el 72% de la plantilla en situación desfavorable**, es decir, que en nuestra empresa un importante número de personas necesitan responder al mismo tiempo a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo domestico y familiar, y que las exigencias laborales interfieren con las domesticas y familiares.
- **Exigencias cuantitativas: el 65% de la plantilla en situación desfavorable**, que expresa que existe un desequilibrio entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: hay retrasos en la entrega del trabajo, se provocan acumulaciones, etc.
- **Calidad de liderazgo: el 59,2 % de la plantilla en situación desfavorable**, lo que significa en nuestro caso fundamentalmente que

no se hace una buena gestión de los conflictos y nuestro trabajo no está bien planificado.

- **Previsibilidad:** el 53,8% de la plantilla están en situación **desfavorable**, lo que significa que no disponemos de la información suficiente y adecuada y a tiempo para poder hacer correctamente nuestro trabajo. Hay un puesto donde más afecta esta exposición, y es el puesto de personal de consultoría.

**Los puestos de trabajo con más personal en la situación desfavorable para la salud en más riesgos psicosociales son los puestos de consultoría y los puestos administrativos.**

### **¿Cómo continuaremos?**

El Grupo de Trabajo tenemos una intensa tarea por delante. Profundizaremos sobre todos los datos de que disponemos. Y ello para acordar el porqué se produce cada una de las exposiciones nocivas y qué medidas preventivas aplicar para reducirlas o eliminarlas. Si para cambiar algunas condiciones de trabajo, necesitamos de vuestro conocimiento y experiencia, el GT os convocará a lo que denominamos círculos de prevención, para consultaros sobre porqué se producen algunas exposiciones y qué podemos hacer para reducirlas, mejorando las condiciones de trabajo.

Empezaremos a trabajar sobre la **doble presencia** que es el riesgo que concentra un mayor número de trabajadores y trabajadoras en la situación más desfavorable para la salud.

### **¡CONTINUAREMOS INFORMANDO!**

Si necesitas más información puedes ponerte en contacto con cualquier persona del grupo de trabajo formado por:

Representando a la dirección de la empresa:

.....

Representando a los trabajadores y trabajadoras:

.....

INFORMA: Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales

Barcelona, 6 julio de 2013

## **CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS ACORDADAS PARA DISMINUIR LAS EXIGENCIAS CUANTITATIVAS EN EL PUESTO DE CAMARERA DE PISOS**

En el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales que estamos llevando a cabo en la empresa los resultados de los cuestionarios señalaron como uno de los riesgos más importantes las elevadas exigencias cuantitativas, es decir tener más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Esta realidad no se ha mostrado de forma igual en toda la empresa y hemos observado que **en el puesto de camarera de pisos el 90% de las trabajadoras están en una situación de exposición desfavorable para la salud en relación a las exigencias cuantitativas**, mientras que en el resto de puestos era bastante más bajo

De manera que hemos empezado por este puesto y después abordaremos el resto.

### **¿Cómo hemos trabajado?**

Hemos analizado en profundidad los datos de las respuestas a los cuestionarios y también hemos realizado un círculo de prevención con camareras para conocer con la mayor exactitud posible qué es lo que estaba pasando y que se podía hacer para mejorar las condiciones de trabajo.

### **¿Qué pasaba?**

A grandes rasgos lo que hemos detectado es que:

1. El número de habitaciones que realiza cada camarera es demasiado elevado, más teniendo en cuenta que además de las habitaciones se realizan tareas de limpieza de las áreas comunes del hotel.
2. En la distribución de habitaciones no se tienen en cuenta las diferencias que supone limpiar habitaciones de 1 ó 2 ó más personas, y tampoco se tiene en cuenta si las habitaciones están situadas en plantas diferentes.

3. Existe una descoordinación entre el departamento de recepción y la planificación de la limpieza, de manera que en los 45 primeros minutos de la jornada no se puede realizar trabajo efectivo.

### **¿Qué hemos acordado y cuando se pondrá en marcha?**

Se han acordado una serie de medidas, que serán de aplicación también a las trabajadoras de trabajo temporal, que ordenadas según calendario son las siguientes:

#### Durante los próximos meses de abril y mayo

- Se incorporan sábanas bajas adaptables para el conjunto de las camas
- Se implantará un sistema de mantenimiento de los carros de limpieza y se revisará su material habitual y su orden
- Se concretará como se gestionará una distribución de cargas de trabajo que contemple:
  - Como criterio general reducir de 24 a 22 habitaciones y de 1,5 a 1 hora la limpieza de espacios comunes
  - En la distribución de habitaciones se tendrá en cuenta su ocupación, de manera que una habitación ocupada por más de dos personas contarán como si fuesen 1,5 habitaciones
  - Las habitaciones ocupadas por más de dos personas se repartirán entre el conjunto de la plantilla, garantizando una distribución similar en el término de un mes
  - El departamento de recepción tendrá preparada la planificación al inicio de la jornada laboral

#### En el mes de junio

- Se pondrá en marcha el nuevo sistema de distribución de cargas
- Más allá de la necesaria contratación para los meses de verano se ampliará la plantilla de camareras de pisos en 2 personas

### Quedan pendientes de calendarización

En el grupo de trabajo se ha planteado la necesidad de cambiar las bañeras por platos de ducha y que las camas sean elevables. No ha habido acuerdo sobre el término de ejecución de estas medidas y se retomarán de nuevo en el 2014.

### **Y ¿cómo continuaremos?**

El grupo de trabajo hemos acordado que el próximo tema que abordaremos es el tema de las exigencias cuantitativas del resto de puestos y el tema de criterios para la elaboración del calendario laboral de 2014, ya que los resultados del cuestionario nos señalan que existe una alta preocupación por los cambios en la distribución de la jornada y una alta doble presencia.

### **¡CONTINUAREMOS INFORMANDO!**

Si necesitas más información puedes ponerte en contacto con cualquier persona del grupo de trabajo formado por:

Representando a la dirección de la empresa:

.....

.....

Representando a los trabajadores y trabajadoras:

.....

.....

INFORMA: Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales

Tenerife, 6 de mayo de 2013